

**DOSSIER**

# **LE SYNDICALISME**

# **AU DÉFI**





# ENVIRONNEMENTAL

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE, OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, BIODIVERSITÉ, ÉCONOMIE CIRCULAIRE, MISE EN ŒUVRE DE LA LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE, NOUVELLE DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LES DONNÉES EXTRA-FINANCIÈRES... LE DIALOGUE SOCIAL ENVIRONNEMENTAL MONTE PETIT À PETIT EN PUISSANCE DANS LES ENTREPRISES, AVEC DES PRÉROGATIVES ÉLARGIES POUR LES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) ET LES MILITANTS SYNDICAUX. TOUR D'HORIZON DES ENJEUX ET TÉMOIGNAGES TERRAIN.

Dossier réalisé par  
**MATHIEU BAHUET**  
**ET GILLES LOCKHART**

## SOMMAIRE

- 28 Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC à la transition vers un monde durable : « Répondre aux besoins actuels sans compromettre le futur »
- Loi Climat et résilience : un texte minimaliste
  - Transition écologique : mieux connaître les partenaires de la CFE-CGC
- 32 Dialogue social environnemental : les sections CFE-CGC à l'action
- Sandie Surre (CFE-CGC Orange) : « Accompagner la transition écologique dans la banque »
  - Laurent Oechsel (CFE-CGC Stellantis) : « Porter les sujets RSE à chaque négociation »
  - Claudine Rousseau (CFE-CGC Orange) : « Formuler des avis et challenger la direction »
  - La directive CSRD pour les nuls
- 36 Une prise de conscience collective pour promouvoir une économie durable



# « RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS SANS COMPROMETTRE LE FUTUR »

SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC À LA RSE ET AU DÉVELOPPEMENT DURABLE DEPUIS 2019, **MADELEINE GILBERT A ÉTÉ RÉELUE LORS DU CONGRÈS 2023 DE TOURS À LA TÊTE DU SECTEUR TRANSITION VERS UN MONDE DURABLE. ELLE DRESSE UN PANORAMA DE SES ACTIVITÉS ET DE LEURS ENJEUX.**

## **Que recouvre le secteur Transition vers un monde durable que vous animez à la Confédération ?**

Le secteur englobe toutes les activités, initiatives et politiques visant à promouvoir un développement économique, social et environnemental orienté vers un avenir durable. Cela comprend la mise en œuvre de pratiques et de technologies respectueuses de l'environnement, la promotion de l'efficacité énergétique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la préservation de la biodiversité, la promotion de l'économie circulaire, la lutte contre le changement climatique. Tout ce qui permet de répondre aux besoins actuels de la population et de l'économie sans compromettre la viabilité des générations futures.

## **Quel est le lien avec les questions sociales ?**

La transition écologique impacte directement les conditions de travail, le bien-être des collaborateurs, la qualité de vie au travail, le développement des compétences, les mutations des métiers... Les syndicats étant les garants du développement

**« LA MAÎTRISE DES IMPACTS SOCIÉTAUX ET ENVIRONNEMENTAUX FAIT PARTIE DES PRÉROGATIVES ET DES MISSIONS SYNDICALES »**

décent de l'entreprise, la maîtrise des impacts sociétaux et environnementaux est une thématique qui fait partie de leurs prérogatives et missions. Cela est renforcé par les nouvelles directives CSRD (normes et obligations de reporting extra-financier), CS3D (devoir de vigilance des entreprises) et SFRD (régulation européenne sur la finance durable) qui vont changer la vision des partenaires économiques et transformer le monde des affaires.

## **De quand date la mobilisation de la CFE-CGC sur ces sujets ?**

Depuis plus de dix ans, nous avons porté des recommandations sur le développement durable. Avec la création d'un secteur dédié, notre engagement s'est concrétisé.

# « LA CRÉATION D'UN COMITÉ RSE PERMETTRAIT DE DÉMONTRER QUE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE EST INTÉGRÉE AU CŒUR DE L'ENTREPRISE »

La CFE-CGC trace cette voie avec une détermination sans faille. Nos prises de parole dans les instances, nos initiatives pour réduire l'empreinte carbone et promouvoir la transition économique, notre charte développement durable, notre guide technique « Dialogue social et développement durable », en témoignent au niveau confédéral.

## Comment sensibiliser et former les militants à ces enjeux ?

De nombreux militants s'engagent dans leurs comités sociaux et économiques (CSE) en créant des commissions environnementales (lire les témoignages page 32). L'encadrement joue un rôle essentiel pour réussir la transition écologique. Il est de notre responsabilité de l'accompagner dans cette transformation. Nous avons mis en place il y a six ans avec le Centre de formation syndical (CFS) une formation responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et développement durable qui se déroule sur deux niveaux. Nous aurons bientôt deux nouveaux modules consacrés aux nouvelles normes CSRD et CS3D.

Ces formations sont axées sur la manière d'agir concrètement au sein des CSE et des conseils d'administration.

## Justement, quel premier bilan dressez-vous des nouvelles prérogatives environnementales des CSE introduites par la loi Climat et résilience de 2021 ?

Le bilan est mitigé et je pèse mes mots car tout reste à faire. La loi traduit une partie des 146 propositions de la Convention citoyenne pour le climat (CCC). Elle stipule que l'employeur doit désormais informer et consulter les CSE sur les conséquences environnementales des mesures entrant dans leurs champs de compétences. Elle prévoit également la création de la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), la possibilité de formation des élus et le recours à des experts. Nous avons proposé des amendements à cette loi (voir encadré), dont certains ont été adoptés lors de la discussion parlementaire. Aujourd'hui, force est de constater un certain manque de retours du terrain. Il y a peut-être un souci



## MADELEINE GILBERT

Secrétaire nationale CFE-CGC à la RSE et au développement durable.

de compréhension et de dialogue de la part des différentes parties prenantes dans les entreprises. Il est quand même incroyable que les commissions environnementales soient facultatives ! Un vrai dialogue et une vraie co-construction devraient en faire des commissions dédiées au développement durable et à la transition énergétique, comme il y a des commissions handicap ou logement.

## La CFE-CGC milite pour la création d'un comité RSE dans les conseils d'administration ou de surveillance. Pourquoi cette approche par la gouvernance ?

Tout simplement pour se mettre en adéquation avec les principales mesures de la loi Pacte de 2019. Certains administrateurs ont parfois tendance à dire qu'ils ne savent pas quoi faire de la RSE... Mais si, Messieurs, Mesdames, vous savez ! L'article 61 de la loi Pacte modifie la définition de l'entreprise dans le Code civil en ajoutant qu'une société « est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Cela acte une vraie évolution dans la manière d'envisager la production de biens et de services. La création d'un comité RSE au sein des conseils permettrait de démontrer que la responsabilité sociétale est intégrée au cœur de l'entreprise. Et d'évaluer l'ensemble des actions à impact de l'entreprise afin d'instaurer un cadre précis de cet engagement.

# « L'ENCADREMENT JOUE UN RÔLE ESSENTIEL POUR RÉUSSIR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE »

## LOI CLIMAT ET RÉILIENCE : UN TEXTE MINIMALISTE

La loi dite Climat et résilience s'appelle officiellement loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets. Dans un article publié sur le site confédéral en juillet 2021, Madeleine Gilbert avait qualifié sa gestation de « *road-movie parlementaire préjudiciable* », évoquant « *une succession d'auditions, de consultations, de demandes souvent menées dans l'immédiateté* », et ajoutant qu'elle avait été votée « *a minima* ».

La CFE-CGC avait proposé cinq amendements pour faire entrer les prérogatives environnementales dans les CSE d'une manière concrète et pragmatique :

- intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ;
- attribuer le recours par le CSE à une expertise spécifique financée par l'employeur ;
- faire bénéficier les membres du CSE d'une formation environnementale ;
- créer une commission environnement obligatoire dotée d'un budget propre ;
- attribuer des heures de délégation supplémentaires aux membres de la commission environnement du CSE.

Si deux d'entre eux ont été repris (formation des élus et recours à une expertise), les autres problématiques « *se sont malheureusement perdues dans les méandres des couloirs parlementaires* », regrettait alors Madeleine Gilbert.

G.L.





## Un premier accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la transition écologique et au dialogue social a été signé en avril 2023 entre partenaires sociaux. Pourquoi la CFE-CGC ne l'a-t-elle pas signé ?

Parce que ce texte baptisé accord national interprofessionnel n'en avait en réalité que le nom et ne contenait strictement aucun droit nouveau. Un ANI doit avoir une portée et une ambition, une force normative, traduire une avancée conventionnelle, refléter l'écoute des propositions des négociateurs. En l'occurrence, lors de ces discussions paritaires lancées en juillet 2022, la CFE-CGC avait proposé des montées conventionnelles en adéquation avec ses amendements portés dans le cadre de la loi Climat et résilience. Mais les échanges se sont achevés en avril 2023 sans qu'aucune de nos contributions soit retenue. Lors de la dernière séance, le texte, dont le patronat nous avait rappelé pendant neuf mois qu'il avait vocation à être un relevé de discussions ou un guide, s'est transformé en proposition d'ANI. À l'unanimité de son comité directeur, la CFE-CGC n'a pas voulu entériner cela. Et nous regrettons vivement cette opportunité manquée.

## La CFE-CGC a noué plusieurs partenariats (voir encadré) avec des acteurs institutionnels intervenant dans le développement durable. Quelle en est la logique ?

Nous avons conclu des partenariats - avec l'ORSE, le Comité 21, l'Institut de la finance durable, Réalités du dialogue social, la Déclaration des droits de l'humanité, le Global Compact France, l'OFB, etc. - pour apporter notre pierre à la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD) du Pacte mondial de l'ONU dont la CFE-CGC est adhérente depuis 2018. L'ODD 17 en particulier consiste à redynamiser les partenariats pour le développement durable. Ceux que nous signons sont inclusifs, construits sur des principes et des valeurs communes et ils placent le social au cœur des préoccupations. Ils correspondent à nos valeurs syndicales.

## En quoi consiste exactement le Global Compact ?

Le Global Compact Réseau France est un programme de l'ONU lancé en 2000 qui fixe dix principes clés pour construire



une société plus durable autour de quatre axes : normes internationales du travail, environnement, droits de l'homme et lutte contre la corruption. Il a pour mission de rendre les ODD concrets et applicables pour les entreprises. En 2018, nous avons fait le choix d'y adhérer, un engagement novateur pour un syndicat. Cela correspondait à notre vocation sociale et aux sujets sur lesquels nos militants peuvent agir sur le terrain. Nous sommes donc fiers de partager notre troisième communication d'engagement qui sera disponible fin septembre sur notre site internet et celui de l'ONU. C'est une formidable grille d'analyse pour développer et penser la RSE. Comme le spécifie la Plateforme RSE de France Stratégie, où siège la CFE-CGC, les ODD sont « des outils précieux » pour transformer notre modèle économique.

## Dans le cadre de son plan d'économies de 10 milliards d'euros, le Gouvernement français a supprimé 2,2 milliards d'euros de budget à l'écologie. Quelle est votre réaction ?

Cette suppression de crédits sur la mission écologie, développement et mobilité durables constitue un revers majeur. Cela risque de compromettre la mise en œuvre des programmes de rénovation

énergétique des bâtiments (avec une coupe budgétaire de 1 milliard d'euros pour l'aide MaPrimeRenov'), les investissements dans les énergies renouvelables, les initiatives visant à réduire la pollution, les projets d'infrastructures durables, etc.

## Que pensez-vous de l'application de la nouvelle directive européenne CSRD dans les entreprises, qui occasionne pour le moins une certaine complexité ?

Nous sommes favorables à cette directive qu'il convient de voir comme une opportunité. Elle impose aux entreprises d'améliorer la disponibilité et la qualité des données environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) qu'elles publient. Il s'agira de cartographier les risques avec notamment deux objectifs : évaluer l'impact externe des activités et évaluer sa responsabilité. Les grandes entreprises sont actuellement les seules concernées par une mise en œuvre rapide de la CSRD. Elles vont y consacrer du temps et de l'énergie, et elles en ont les moyens. Quant aux représentants du personnel, ils peuvent prendre l'application de la CSRD comme une occasion de s'engager sur ces sujets et d'impulser une politique économique et sociale co-responsable. Je rappelle qu'il ne

# « PRÈS DE 8 MILLIONS D'EMPLOIS SONT CONCERNÉS DIRECTEMENT EN FRANCE, TOUS SECTEURS CONFONDUS, PAR LA PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE »

s'agit pas d'évolutions à enjeu mineur puisque près de 8 millions d'emplois en équivalent temps plein sont concernés directement en France, tous secteurs confondus, par les leviers de la planification écologique.

## **Que pensez-vous de l'interdiction de produire des voitures à moteurs thermiques au-delà de 2035 et du report éventuel de cette mesure ?**

Pour l'industrie automobile, plus de 750 000 emplois liés à la fabrication et à la maintenance des moteurs thermiques seraient concernés en France et des millions au niveau européen. Il faut donc réfléchir mûrement à la question économique et aux impératifs environnementaux. Le report de l'interdiction au-delà de 2035 a été évoqué au niveau européen sous l'argument qu'un délai supplémentaire offrirait plus de temps pour les reconversions professionnelles et l'adaptation des compétences. Certes, mais les enjeux climatiques et la nécessité d'une transition rapide vers des modes de transport durables plaident eux aussi fortement pour maintenir l'échéance. Il est indispensable d'avoir une réelle étude d'impact détaillée de la part de Bruxelles pour éclairer cette décision cruciale.

## **Quel est votre avis sur ce qu'on a appelé le « retour en grâce du nucléaire dans l'Union européenne », le nucléaire bénéficiant désormais de législations plus accommodantes en tant que levier de décarbonation aux côtés des renouvelables ?**

C'est une très bonne chose en termes d'emploi, de souveraineté et d'économie. Sur ce dossier, je m'en remets aussi à l'avis de notre fédération CFE Énergies. Elle écrit notamment, dans un article du 16 février 2024, que ce « revirement idéologique qui abandonne la sémantique verte pour un pragmatisme bas-carbone plus en lien avec la réalité scientifique et technique, est un vrai motif de satisfaction. Il restera à le traduire dans les faits et dans la durée. » Comme le rappelle la CFE Énergies, la compétition fait rage avec les États-Unis et la Chine sur l'ensemble des technologies de la transition énergétique. Il est important que l'UE fasse reposer sa décarbonation sur sa base industrielle pour préserver nos emplois européens et notre souveraineté énergétique.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet** et **Gilles Lockhart**

## MIEUX CONNAÎTRE LES PARTENAIRES DE LA CFE-CGC

- **L'Observatoire de la RSE (ORSE)** est une organisation multi-parties prenantes qui accompagne les stratégies RSE dans les entreprises. L'un de ses vice-présidents est Gérard Mardiné, ex-secrétaire général de la CFE-CGC. La CFE-CGC siège au conseil d'administration au même titre que des organismes comme la Caisse des dépôts ou l'Ademe, d'autres syndicats et une douzaine de grandes entreprises.
- Créé en 1995, **le Comité 21** fédère 450 adhérents acteurs du développement durable en France : collectivités locales, entreprises, associations, établissements d'enseignement supérieur... Il a pour mission de permettre aux organisations de se réinventer face aux limites planétaires et à l'épuisement des ressources. Avant les élections européennes, il a publié une note sur la place de la sobriété dans les politiques de l'UE et des États membres.
- Créé en octobre 2022, **l'Institut de la finance durable (IFD)** est une branche de Paris Europlace, une structure qui regroupe plus de 600 acteurs de la place financière de Paris. L'IFD a pour objectif de coordonner, fédérer et accélérer la réalisation de la transition écologique et la transformation de l'économie vers un modèle bas-carbone et inclusif.
- **Réalités du dialogue social (RDS)** est une association qui promeut le dialogue social et son utilité dans la vie économique, sociale et sociétale, en intervenant auprès des acteurs du monde du travail : managers, salariés, représentants du personnel. Elle réunit 400 membres issus des entreprises, des structures publiques, des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives.
- **La Déclaration des droits de l'humanité** est un projet de déclaration rédigé en 2015 pour être proposé aux États membres de l'ONU en marge de la COP 21 de décembre 2015 à Paris. Elle n'est pas une convention et n'a pas de caractère contraignant pour les États qui l'adoptent. Elle propose notamment de créer une interdépendance entre les espèces vivantes, d'assurer leur droit à exister et le droit de l'humanité de vivre dans un environnement sain et écologiquement soutenable.
- **La Plateforme RSE**, dont François Moreux, expert CFE-CGC au développement durable et à la RSE, a été vice-président jusqu'en mars 2023, est une instance de concertation et de réflexion installée à France Stratégie auprès du Premier ministre et chargée de formuler des recommandations sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).
- **L'Office français de la biodiversité (OFB)** est un établissement public dédié à la sauvegarde de la biodiversité. Sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires et du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, il est chargé de la protection et de la restauration de la biodiversité en métropole et dans les Outre-mer. Auprès de l'OFB, la CFE-CGC a été reconnue, en 2021, partenaire engagé pour la nature.

G.L.

# DIALOGUE SOCIAL ENVIRONNEMENTAL : LES SECTIONS CFE-CGC À L'ACTION

LA LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE DE 2021 A ENRICHİ LES PRÉROGATIVES DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) EN ENTREPRISE. TÉMOIGNAGES TERRAIN DE MILITANTS.

**Sandie Surre travaille dans la banque depuis 1998. Elle a été directrice d'une agence Banque Populaire du Sud (groupe BPCE) dans l'Ariège pendant 16 ans. Adhérente CFE-CGC tôt dans sa carrière, elle a été déléguée du personnel et élue au comité d'entreprise (CE). Elle est aujourd'hui déléguée syndicale, élue au comité social et économique (CSE) et vice-présidente de la section Banque Populaire du Sud du SNB CFE-CGC, première organisation syndicale dans l'entreprise avec 60 % de représentativité.**

« Filiale du groupe BPCE, deuxième groupe bancaire en France, Banque Populaire du Sud est un réseau régional de 260 agences et environ 2000 salariés (cadres et techniciens). L'idée d'une commission environnementale a germé en 2022, peu après la loi Climat et résilience qui a enrichi les prérogatives environnementales des CSE. Éco-anxieuse, j'ai une forte appétence pour ces sujets et pour agir syndicalement. Après consultation du bureau de la section SNB/CFE-CGC, je suis montée au créneau en écrivant à notre direction générale pour mettre à l'ordre du jour la création d'une commission environnementale. Nous avons essuyé un refus catégorique. Nous n'avons



pas baissé les bras et remis le sujet sur la table lors de chaque réunion d'instance en challengeant la direction pour répondre aux enjeux de développement durable sur le calcul de l'empreinte carbone des activités de l'entreprise, le recyclage des déchets, les enjeux de mobilités...

Ce travail de fond a payé : fin 2022, l'entreprise a signé un accord de droit syndical instaurant une commission environnement, la première au sein du groupe BPCE. L'accord prévoit 48 heures de délégation syndicale pour les six élus du personnel (dont quatre CFE-CGC) avec d'assez larges prérogatives en matière d'économie circulaire, de traitement des déchets, de mobilités, d'empreinte carbone, de conditions de travail en lien avec le réchauffement climatique, et de travaux de rénovation au sein du réseau d'agences (par exemple des chauffe-eau plus vertueux). L'instance se réu-

nit au minimum deux fois par an. Nous élaborons des propositions pour répondre aux attentes des salariés. En revanche, nous n'avons pas obtenu la possibilité de travailler sur les produits bancaires commercialisés auprès des clients (crédits, placements). Le sujet est sensible et ne fait pas partie du périmètre de négociation.





## Sensibiliser et embarquer les salariés

Une telle commission environnementale permet de travailler des sujets plus précis que ceux évoqués dans une simple commission RSE comme c'est le cas dans d'autres établissements bancaires, avec un risque de « saupoudrage ». Pour embarquer les salariés, nous menons des actions de sensibilisation et de communication avec une newsletter trimestrielle et des ressources (études, focus sur tel site local, outils, calculateur carbone...). Ce ne sont pas forcément les attentes premières des salariés vis-à-vis d'un syndicat et nous sommes toujours sur le fil pour trouver le bon équilibre et travailler également sur les activités sociales et culturelles (ASC) en lien avec la transition écologique. Avec tous les présidents des ASC, nous avons ainsi élaboré un Green Plan présenté en CSE avec des propositions et un bilan des actions menées - développement du covoiturage, éco-voyages, nettoyage d'une plage - pour être plus vertueux. C'est un travail au long cours : il s'agit, par le dialogue social et la pédagogie, de faire évoluer les habitudes et les mentalités dans l'entreprise. Nous serons par ailleurs très vigilants aux conditions de travail sur site dans le nouveau siège de l'entreprise à Montpellier.

**Laurent Oechsel est entré en 1992 au Groupe PSA (devenu Stellantis en 2021) où il a effectué toute sa carrière (technicien, responsable maintenance et exploitation des essais). Militant depuis 2007, il est élu CSE et CSEC sur le site de Sochaux Belchamp (Doubs). Depuis 2023, il est délégué syndical central de la CFE-CGC Stellantis et siège au comité de groupe européen. Avec 22,13 % de représentativité, la CFE-CGC est devenue l'an passé la première force syndicale au sein du groupe automobile (37500 salariés).**

« Chez Stellantis (dix-huit établissements en France), la CFE-CGC est de longue date mobilisée en faveur des trois piliers de la RSE : l'économie, le social et l'environnement. L'entreprise mène des efforts notables avec un dialogue social assez actif et la signature de plusieurs accords avec les organisations syndicales. Il est normal pour un groupe automobile, dont le cœur même de l'activité (734 000 véhicules produits l'an dernier en France) génère beaucoup d'émissions de carbone, de travailler ces problématiques environnementales sans tomber dans le dogmatisme anti-voiture car celle-ci demeure un moyen de mobilité indispensable et une importante filière d'emplois.

## Déploiement de la « Stratégie Carbone Net Zéro »

Les négociations dans les instances ne portent pas spécifiquement sur la dimension environnementale. S'il n'y a pas d'accord chapeau englobant toute la politique RSE, celle-ci est partie prenante de divers accords relatifs aux activités économiques de l'entreprise (compétitivité

## Former les élus du personnel

Globalement, la direction joue le jeu du dialogue social avec des moyens engagés, par exemple pour changer la flotte automobile de l'entreprise. Il faut rappeler que les banques du groupe BPCE sont signataires du Global Compact des Nations unies visant à promouvoir la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD).

En tant qu'élus du personnel, nous essayons, avec humilité et conviction, de porter la voix des salariés afin d'accompagner tous ces changements. L'accent doit être mis sur la formation car les

sujets abordés en commission environnement sont complexes. J'ai suivi les deux excellents modules mis en place par la Confédération. Dans la foulée, j'ai créé un module synthétique pour mes collègues et j'ai formé en local une vingtaine de nos militants. La démarche a plu et a fait tache d'huile au sein du SNB/CFE-CGC et de toutes les sections sur le plan national. Cela permet de susciter des vocations, de partager les bonnes pratiques et d'inciter des militants à solliciter les directions d'entreprise pour mettre en place une commission environnement. »

# « ACCOMPAGNER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS LA BANQUE »

et aménagement des usines, consommation énergétique, géothermie, installation de centrales biomasse, véhicules vertueux, transports des matières premières...), aux accords QVT, à l'organisation du travail, etc. Nous regrettons toutefois l'absence d'un accord de méthode qui permettrait de mieux décliner les informations-consultations au niveau local. En matière de stratégie « Carbone Net Zéro » fixée par la direction d'ici à 2038, il y a parfois un écart de positionnement entre les discussions qui se tiennent dans les comités sociaux et économiques (CSE) par établissement et celles nationales au niveau du comité social et économique central (CSEC).

S'agissant des nouvelles prérogatives des élus du personnel introduites par la loi Climat et résilience de 2021, la CFE-CGC a été moteur pour inciter la direction à mener une expérimentation sur le campus de Poissy (Yvelines). Une commission RSE a vu le jour dans le cadre du CSE et notre section locale, pilotée par Béachlé Lebon, se fait ponctuellement accompagner par un cabinet extérieur.

## Des plans à moyen terme (PMT) par établissement

La CFE-CGC Stellantis s'efforce à chaque négociation d'évoquer ces sujets RSE et sociétaux et de travailler, pour chaque établissement, à des plans à moyen terme (PMT) fixant des investissements nécessaires à l'évolution des activités et à leurs impacts environnementaux. Je tiens enfin à saluer la qualité des supports et des modules de formation RSE mis à disposition par la Confédération pour faire monter en compétences nos militants de la métallurgie dans les entreprises. »



# « PORTER LES SUJETS RSE À CHAQUE NÉGOCIATION »



## « FORMULER DES AVIS ET CHALLENGER LA DIRECTION »



**Claudine Rousseau travaille depuis 2003 chez Orange sur des projets marketing. Devenue adhérente CFE-CGC en janvier 2023, elle est membre de la commission environnement du comité social et économique central (CSEC) et anime la**

**commission RSE de la CFE-CGC Orange. Elle est référente RSE à la Fédération CFE-CGC Culture, communication et spectacle (FCCS) et représente la CFE-CGC à la commission transition écologique dans la branche des télécommunications.**

« En 2022, j'ai réalisé une fresque du climat chez Orange, puis assisté à un séminaire CFE-CGC thématique. Ces expériences m'ont ouvert les yeux et j'ai eu envie de m'engager. Première organisation syndicale dans l'entreprise (70000 salariés), la CFE-CGC Orange recherchait des profils en capacité de monter en compétences sur la transition écologique et je suis aujourd'hui détachée à 100 %. Dans mon travail syndical, j'investigue les sujets pour dresser un état des lieux puis porter des propositions auprès de la direction.

La CFE-CGC a contribué à la mise en place, cette année, d'une commission environnementale au sein du CSEC de l'unité économique et sociale (UES) Orange. L'instance se réunira quatre fois par an. Les prérogatives des élus du personnel nous permettent de formuler des avis et de challenger la direction sur ses orientations poursuivies et ses obligations, notamment celles en lien avec la récente directive européenne CSRD sur le reporting extra-financier (voir encadré par ailleurs). C'est la deuxième commission environnement créée dans l'entreprise après celle dans l'entité Orange Business (offres aux entreprises).

### Formation, communication et séminaires

Dans les instances, la CFE-CGC est très attachée au partage d'information, au modèle économique et social de l'entreprise. Nous adressons aussi les problématiques de manière globale, en questionnant aussi les notions de limites planétaires, de poids et responsabilités des GAFAM, d'impacts du changement climatique sur les emplois (conditions d'exercice de certaines missions et santé au travail). Nos militants se forment et travaillent ces sujets avec des commissions internes thématiques (CIT) CFE-CGC. Nous organisons plusieurs fois par an des séminaires sur la RSE. C'est une excellente démarche collaborative pour sensibiliser nos adhérents et faire régulièrement appel à des experts extérieurs sur ces sujets. Nous menons aussi des campagnes de communication : rubrique RSE sur le site internet de la section, newsletters, tracts, etc. »

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

## LA DIRECTIVE CSRD POUR LES NULS

### C'est quoi ?

La directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fixe aux entreprises de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier. La France est le premier pays de l'Union européenne à l'avoir transposée. Les informations sont censées permettre de mieux évaluer l'impact de l'entreprise et de son activité sur l'environnement.

### Cela concerne quelles sociétés ?

En France, la directive est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les entreprises remplissant deux des critères suivants : plus de 500 salariés, plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires, plus de 25 millions d'euros de total de bilan. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, elle s'étendra aux entreprises remplissant deux de ces trois critères : plus de 250 salariés, plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires, plus de 25 millions d'euros de total de bilan. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, elle s'étendra aux PME cotées en Bourse.

### Quelles sont les informations à fournir ?

Le reporting extra-financier porte sur les données ESG (environnement, social et gouvernance) de l'entreprise : adaptation au changement climatique, biodiversité, utilisation des ressources, égalité des chances, conditions de travail, respect des droits de l'homme, rôle des organes d'administration, activités de lobbying, etc.

### Qui vérifie ?

Les informations communiquées par l'entreprise doivent être certifiées par un commissaire aux comptes ou par un organisme tiers indépendant accrédité.

### Qu'en pense la CFE-CGC ?

« En l'état, la directive présente des opportunités pour les entreprises, analyse Madeleine Gilbert, secrétaire nationale à la transition vers un monde durable. Elle va plus loin que la loi Pacte de 2019 en requérant un nombre important d'indicateurs dans le rapport de durabilité. Le reporting requis par la CSRD sera l'occasion de renforcer la compétitivité des entreprises concernées, notamment par rapport à leurs concurrents internationaux qui, n'y étant pas obligés, auront du mal à être transparents sur le plan environnemental alors que cela compte de plus en plus dans les décisions des investisseurs. »

### Quelle est la charge de travail ?

Lors du congrès de la Fédération CFE-CGC Chimie en mars 2024, un représentant de Solvay a indiqué l'impact sur son entreprise : « Cette directive demande d'identifier les sujets matériels où l'entreprise a de l'impact sur l'environnement et la société. Une fois identifiés, on doit définir une stratégie pour les adresser et faire un reporting année après année : plan d'action, moyens alloués, projets réalisés. C'est toute la stratégie ESG de l'entreprise qui doit être mise sur la table. Revers de la médaille : cela entraîne un fardeau administratif. Si la directive était appliquée en totalité, elle nous obligerait à publier plus d'un millier de données auditées. Un redoutable défi relevé chez Solvay par une équipe projet d'une vingtaine de personnes. »

**Gilles Lockhart**



## Interroger l'engagement RSE de votre entreprise C'est créer l'opportunité de remettre les questions sociales au cœur des préoccupations de TOUS !

### POURQUOI, VOUS EMPARER DU SUJET RSE ?

Pour 3 raisons essentielles :

- 1 Remettre le social au cœur du débat environnemental et économique.
- 2 Être force de proposition pour limiter les impacts et obtenir des progrès sociaux.
- 3 Promouvoir et garantir une transition écologique juste.

Pression réglementaire, risque réputationnel, axe de différenciation ou véritable envie de transformation, la référence à la RSE se multiplie dans toutes les entreprises à l'heure où la transition écologique s'inscrit comme une nécessité incontournable à la survie de nos sociétés.

Un contexte de multiplication des contraintes pour les entreprises (plan de vigilance, déclaration des émissions de gaz à effet de serre, déclaration des performances extra-financières, audit énergétique et plan de réduction, norme CSRD, contraintes des filières...).

### QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS D'ACTION POUR UN CSE ?

Depuis la loi Climat et Résilience, il existe de nombreux leviers d'action pour un CSE de se saisir des questions de transition.

Désormais, les trois informations-consultations obligatoires et l'expertise « Projet important » doivent intégrer un volet environnemental.

### DES SOLUTIONS ADAPTÉES A VOS BESOINS :

N'hésitez plus à désigner un expert lors de ces trois informations-consultations et de l'expertise « Projet important » :

- Orientations stratégiques
- Politique sociale et Conditions de travail
- Situation économique et financière
- Projet important

Et enfin, n'oubliez pas de vous former pour devenir un acteur incontournable de ces sujets souvent bien complexes et en constante évolution ! Anticiper pour ne pas subir !

Emmanuel GASTINEAU  
Responsable national RSE  
emmanuel.gastineau@secafi.com – 06 80 91 77 46



# UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE POUR PROMOUVOIR UNE ÉCONOMIE DURABLE

RÉUNISSANT DIRIGEANTS D'ENTREPRISE, EXPERTS JURIDIQUES, CHERCHEURS ET SYNDICALISTES, **UN COLLOQUE DE L'ORDRE DES AVOCATS DE PARIS A MIS EN LUMIÈRE L'ESSOR DU DIALOGUE SOCIAL ENVIRONNEMENTAL.**

Désireux de démontrer que « le droit des affaires est un outil indispensable à la transition vers une économie durable », l'ordre des avocats de Paris a organisé le 22 mai dernier une riche journée de débats réunissant de nombreux acteurs économiques et sociaux. Plusieurs tables rondes étaient au menu de ce colloque intitulé « Entreprises et transition environnementale ». Nous reproduisons ci-dessous quelques-unes des principales interventions.



## Jean-Dominique Senard

Président du groupe Renault

**« UN DÉFI QUI TOUCHE TOUT LE GROUPE RENAULT »**

« La transition écologique touche toutes les couches de notre entreprise. C'est à la fois un fabuleux défi avec des enjeux cumulatifs - organisation du travail, cycle de vie des produits - et une source de tensions pour concilier performance économique et écologique dans le contexte d'une forte concurrence internationale et du respect des normes européennes. Renault Group (106 000 collaborateurs) est engagé dans une transformation centrée sur une gamme de véhicules plus compétitive et électrifiée. Le groupe a l'ambition d'atteindre la neutralité carbone en Europe d'ici à 2040 avec une feuille de route concernant la décarbonation des process. Le secteur automobile mène une transformation inédite depuis 50 ans dans toute la chaîne de valeur et logistique, dont la biodiversité et l'économie circulaire. Sauvegarder la biodiversité et réduire les gaz à effet de serre (GES) sur nos sites sont des orientations stratégiques inscrites dans nos instances dont le comité RSE. Toute la chaîne de production est concernée. Par exemple, au lieu de fermer l'usine de Flins (Yvelines), nous l'avons transformée en Refactory en préservant les emplois. La transition écologique évoque d'immenses espoirs en termes d'innovations technologiques, portées par nos ingénieurs. Un moteur thermique consomme aujourd'hui 40 % de moins de carburant qu'un moteur de 2000. »



## Nadia Maizi

Directrice de The Transition Institute 1.5 (Mines Paris-PSL), auteure du GIEC

**« L'ENTREPRISE DOIT INTÉGRER TOUS LES VOILETS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE »**

« Il faut une compréhension mutuelle des enjeux et ne pas réduire la question du climat à de simples indicateurs, ni adopter un prisme trop partiel et partial. Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) publie trois travaux : un volet sur le climat (état des connaissances) ; un sur les impacts, la vulnérabilité et l'adaptation au changement climatique ; et un sur les moyens d'atténuer les émissions de gaz à effet de serre. L'entreprise doit intégrer ces trois volets. Quelles mesures je vais prendre ? Pour qui ? Comment rendre des comptes à l'ensemble des écosystèmes que mes activités impactent ? »



## Madeleine Gilbert

Secrétaire nationale CFE-CGC à la transition durable

**« CRÉER UN EBITDA ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL »**

« Aujourd'hui en France, selon le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE), environ 8 millions d'emplois sont concernés par la transition environnementale. Et on estime à 150 000 le nombre d'emplois en solde net qui pourraient être créés d'ici 2030 dans ces filières. En entreprise, les organisations syndicales sont parties prenantes de ces enjeux, au même titre que les directions, les directions RSE, les actionnaires, les DRH. La CFE-CGC et ses militants portent ces sujets dans les instances. Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise sont désormais un thème obligatoire dans les bases de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Cela va dans le bon sens même si les employeurs doivent être beaucoup plus ambitieux et que nous avons encore de gros efforts à mener en termes d'acculturation. Pour aller au-delà du simple indicateur financier et business, nous militons pour la création d'un EBITDA environnemental et social. »





## Fabrice Bonnifet

Directeur développement durable  
du groupe Bouygues et président de  
l'association C3D

### « ADOPTER DES MODÈLES D'AFFAIRES RÉGÉNÉRATIFS »

« On peut s'étonner d'un déni de réalité collective et ce n'est pas faute aux scientifiques de nous alerter sur la problématique environnementale. Nous avons peu de temps pour changer de direction. Il faut ralentir l'économie du non-essentiel, booster l'économie de l'essentiel et réduire de 5 à 7 % par an, pendant 50 ans, les émissions mondiales de GES. On ne peut plus saturer l'atmosphère de CO<sub>2</sub>. Nous devons revoir nos modèles d'affaires et développer les énergies renouvelables qui nécessitent toujours du béton, de l'acier et des énergies fossiles. Cela engage toutes les parties prenantes dont la gouvernance d'entreprise et les actionnaires. Dans mon secteur, cela veut dire adopter des modèles régénératifs pour que les bâtiments et les infrastructures de demain soient éco-conçus pour durer très longtemps. Cela passe aussi par la mise en place, en entreprise, d'une comptabilité multi-capitaux (social, environnemental, humain...). »



## Pascale Lagesse

Avocate à la Cour et trésorière de  
l'International Bar Association

### « LES CHOSSES BOUGENT EN ENTREPRISE »

« Juridiquement, sur le plan international (États, Europe, Nations unies), la prise de conscience est assez récente puisqu'on se saisit des sujets de développement durable dans les années 70. Le Pacte mondial de l'ONU n'a été lancé qu'en 2000. Les 17 Objectifs de développement durable (ODD) ont été adoptés en 2015. En tant qu'avocate du droit du travail, je constate que les entreprises s'y sont mises, mettant en œuvre des initiatives. Il y a l'espoir de voir les choses continuer de bouger favorablement. On le voit au niveau européen avec la directive CSRD qui fixe de nouvelles obligations de reporting extra-financier. Les informations doivent permettre de mieux évaluer l'impact de l'entreprise et de son activité sur l'environnement. En France, on peut citer des avancées dans la loi Pacte de 2019 puis dans la loi Climat et résilience de 2021 qui a élargi les prérogatives environnementales du comité social et économique (CSE). »



## Garance Pineau

Directrice générale du Medef

### « METTRE EN ŒUVRE LE PACTE VERT EUROPÉEN »

« Nous représentons 190 000 entreprises (taille moyenne : 47 salariés) de tout secteur. Nous sommes pleinement impliqués et acteurs de cette transition écologique et environnementale. Le Medef mène une étude annuelle auprès de ses adhérents et, depuis 2022, c'est la priorité numéro une exprimée par les entreprises. On a bel et bien changé de monde, avec tous les efforts d'investissements à mener. Il faut mettre en œuvre le Pacte vert européen, accélérer pour baisser notre empreinte carbone et le droit est indispensable en la matière, même si les normes sont de plus en plus complexes. Attention toutefois aux écarts de compétitivité au niveau mondial avec des politiques industrielles différentes selon les grands acteurs, par exemple avec les subventions massives aux États-Unis. »



## Gépy Koudadje

Avocate, membre du conseil de l'ordre du  
barreau de Paris et fondatrice du cabinet  
Exso

### « AGIR POUR UNE GOUVERNANCE DURABLE »

« Cette conférence est le point de départ d'une réflexion plus large sur la place du droit dans la transition environnementale des entreprises. À titre personnel, je dirais qu'une gouvernance durable, ce sont des organes qui ont le courage de s'engager dans une rupture de paradigme, dans un environnement juridique mouvant et complexe. Eu égard aux normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), la gouvernance est là pour contrôler et diriger les relations entre les actionnaires, le conseil d'administration, etc. Quand on parle gouvernance durable, il s'agit d'intégrer toutes les questions relatives aux droits sociaux et aux droits humains. Cela nécessite de la transversalité et de la coopération car nous sommes à la croisée des chemins entre le droit social et le droit des sociétés. Avec la nouvelle directive européenne CSRD, la gouvernance devient centrale dans le futur reporting de durabilité. »

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**